

# Afrika-wysheid by die werk

Skrywer: Bongani Mgayi

Publikasie: USB Agenda

Datum: Desember 2012

Voeg Afrika-wysheid waarde by tot die werkplek? Moet spesiale voorsiening daarvoor gemaak word?

**S**waziland is die laaste absolute monargie in die wêreld. Dit is egter glad nie die einde van tradisionele heerskappy as 'n stelsel nie. Die Wetsontwerp op Tradisionele Howe word tans gepromulgeer. Dié wetsontwerp en die aandag wat daaraan geskenk word, dui daarop dat 'n deel van die Suid-Afrikaanse publiek en beslis ook diegene in magposisies steeds voel dat daar 'n plek is vir Afrika se tradisionele heerskappy.

**Bestuurspraktyk is grotendeels op Westerse filosofie gegrond, maar is daar plek vir tradisionele Afrika-wysheid in die werkplek?**

**Nie noodwendig nie ...**

Metropolitan Health se menslikehulpbronsbestuurder, Nontsasa Makupula, stem saam maar waarsku teen 'n voor-skriftelike werkkultuur in 'n organisasie. Sy dring daarop aan dat elke maatskappy sy eie kultuur het wat uit stuk-kies van Europa en Afrika, mans en vroue, asook verskillende kultuurgroepe bestaan. Die werkgewer moet persoon-neel sensitiseer om Afrika-waardes te akkommodeer, maar daardie waardes moet met die maatskappy se waardes ooreenstem en die maatskappy se waardes moet ten minste in oorleg met diverse groepe saamgestel word.

“Dit is nie nodig om op Afrika-waardes in die werkplek aan te dring nie. Diensbillikheid en soortgelyke regulasies skenk reeds aandag hieraan. Waar diensbillikheid reg in maatskappye toegepas word, verander die kultuur in die werkplek op 'n natuurlike wyse om die mense en persoonlikhede in daardie werkomgewing te weerspieël.”

Dr Reuel Khoza, voorsitter van AKA Capital en die Nedbank-groep, waarsku daarteen om te veel vertrou in tradisionele wysheid te plaas. Hy sê Afrika se samelewing vertrou te veel op ouer lede wat dalk 'n beperkte uitkyk en minder gesofistikeerde kennis het om vandag se uitdagings te hanteer.

**En tóg ...**

Dr Khoza erken egter dat dit voordelig is om van die Afrika-manier van dinge doen in die werkplek in te bring. Afrika se benadering tot leierskap streef daarna om baie meer deelnemend en inklusief te wees.

In 'n toespraak getiteld *Humanising Capital* sê dr Khoza: “Jy moet jou werknemers, kliënte, omliggende gemeenskappe, aktiviste vir nie-winsgerigte organisasies, die media, regeringsreguleerders en buitelandse belange vertrou en saam met hulle werk. Die model waar die stamhoof van 'n gemeenskap in Afrika saam met sy adviseurs onder 'n groot boom sit en luister na hul mense kan met groot sukses in die sakewêreld benut word. Dit verseker die legitimiteit van daaropvolgende besluite en aksies.”

Westerse idees in die werkplek is dikwels gegrond op Maslow se filosofie van selfverwesenliking – wat beteken die organisasie sal beter presteer as individue gemotiveer kan word om hul persoonlike beste na te streef. Daarenteen streef die samelewing in Afrika na 'n beter gemeenskap, wat op sy beurt 'n beter omgewing vir die individu sal bied. Dit is *ubuntu*, wat gegrond is op die Afrika-konsep van *'n mens is 'n mens as gevolg van ander*.

Prof Marius Ungerer, medeprofessor in Strategiese Bestuur en Bestuurskonsultasie by die USB, sê: “Die wortels van die mensdom kom van Afrika af en daarom sal Afrika-wysheid ons help om mense en hul organisasies te verstaan. Die mense van Afrika se inklusiwiteit, hul vermoë om almal te raadpleeg en hul groot respek vir die menings van ander vorm deel van dit wat Afrika-wysheid ons gee.”

In vandag se werkplek vra die kennisekonomie van ons om nie net die hande en fisieke arbeid van mense te gebruik nie, maar om almal ’n denkende deel van die organisasie te maak.

“Die uitdaging in die werkplek is om die wysheid van mense in die organisasie te ontgin sodat jy veelvoudige menings of insig kan kry tot voordeel van langtermyn-volhoubaarheid. Om almal ’n denkende deel van die organisasie te maak, was nog altyd deel van Afrika se kultuur.”

Hoewel hierdie benadering na ’n tydrawende oefening kan lyk, is dit belangrik om te verstaan dat ’n mens soms stadig moet beweeg om later vinniger te kan beweeg. Om op ’n konstruktiewe manier stadiger te gaan om die insette van ’n groot verskeidenheid belanghebbendes te kry, kan tydens die uitvoerfase tyd bespaar omdat mense sal weet waaroor alles gaan en waarom dinge op ’n sekere manier gedoen word, sê Ungerer.

### **Van werk alleen kan mens nie leef nie**

Stamhoof Jongusapho Bokleni, die tradisionele Mpondo-hoofman in die dorpie Ntlaza in Mthatha in die Oos-Kaap, verwys na sy onderdane as *abantwana bam*, wat isiXhosa is vir *my kinders*. Hierdie uitdrukking kan dalk vernederend en selfs minagkend in die Westerse samelewing klink, maar in Afrika dit is ’n leier se toegeneë uitdrukking wanneer hy na sy kieserskorps verwys.

In moderne Westerse organisasies sê bestuurders dikwels traak-my-nie-agtig: “Ons is nie hier om vriende te wees nie; ons is hier om te werk”. Dit trek ’n kliniese streep tussen die eise van werk en die sosiale behoeftes van personeel.

### **Die beste van albei wêreld**

Dr Salomé Van Coller-Peter, programhoof van die USB se graad MPhil in Bestuursontwikkeling, is ’n ambassadeur vir die beginsel *ubuntu*. Sy het tot die gevolgtrekking gekom dat ’n mens nie in ’n vakuum kan bestaan, bestuur of lei nie.

Dit beteken nie dat sy die konvensionele Westerse wysheid afkeur nie. Sy wil liever ’n kombinasie sien van die resultaatgedrewe Westerse benadering tot besigheid en die menslikheid wat die grondslag van Afrika se benadering vorm.

Volgens Van Coller-Peter is dit meestal die tweede en derde generasies van bestuursafrigters wat besef hoe beïndrukkend die rykheid is wat diversiteit na die werkplek bring ten opsigte van denke, alternatiewe moontlikhede en wêreldbeskouings. Sy sê: “Afrika-wysheid maak ons besluitnemingsprosesse soveel sterker.”

Van Coller-Peter verduidelik verder: “Ons moet onself toelaat om tyd te spandeer saam met mense wat verskillende perspektiewe en idees (die lens waardeur ons kyk) het. Dit bied alternatiewe oplossings vir die uitdagings wat ons moet hanteer.”

Die ongeduld van sommige resultaatgedrewe bestuurders staan dikwels in die pad van blywende en omvattende oplossings. Dit lei onvermydelik tot besluitneming met ’n korttermynfokus. Bestuurders wat vinnige, nie-konsulterende besluite neem, kies ’n kortpad. “Hulle moet besef dat daardie besluite slegs geld vir mense wat soos hulle dink – en dat dié besluite kortstondig sal wees,” sê Van Coller-Peter.

Sy vind dat die wêreld verlief is op die beginsel van Afrika-wysheid. Dit blyk ook uit die talle versoeke wat sy van afrigters in ander lande ontvang wat na Suid-Afrika wil kom om ondervinding op te doen deur met mense met verskillende wêreldbeskouings te werk.

Al meer Amerikaners en Europeërs besef hulle kan van Suid-Afrika se diversiteit leer, sê sy. “Ons het al ’n lang pad geloop, maar ons moet nóg verder gaan. ’n Kritieke deel van die reis is om mense wat die soort mark verteenwoordig wat ons probeer vasvang en dien in besluitnemingsposisies aan te stel.”

Sy hou van die Somali-sprekwoord wat wysheid met ’n kremetartboom vergelyk – ’n boom wat geen individu op sy eie kan omhels nie. Net ’n diverse groep mense wat hande vashou kan die boom omhels – of in hierdie geval die organisasie waarvoor hulle werk.

Die beste oplossing sal wees as maatskappye die aksie-georiënteerde, tydige reaksies en beslissende uitvoering van ’n Westerse bestuursbenadering kombineer met Afrika se vermoë om liefde te betoon en verhoudings te bou. Dít, glo Van Coller-Peter, sal lei tot “die mobilisasie van ’n kollektiewe intelligensie wat vir niks terugstaan nie”.

Enige kommentaar oor hierdie artikel? Om kommentaar te lewer, [klik hier](http://thoughtprint.usb.ac.za/Pages/African-wisdom-at-work.aspx) of gaan na die USB se ThoughtPrint-webwerf by <http://thoughtprint.usb.ac.za/Pages/African-wisdom-at-work.aspx>.